Institut
de recherche
et d'information
sur la rémunération

ANALYSE DE L'ENQUETE DU CRSMT

Etude de faisabilité

Document à l'usage exclusif des parties syndicales et patronales des secteurs public et parapublic du Québec

Avant-propos

Dans son rapport du 30 novembre 1985, l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération en arrivait à la conclusion que l'enquête sur les emplois repères du CRSMT s'avérait une piste prometteuse pour permettre à l'Institut de s'acquitter de son mandat de comparaison au marché.

L'Institut s'était toutefois réservé le droit dans un deuxième temps d'analyser en profondeur la validité de la méthodologie et la fiabilité des résultats. Ce document répond à ces deux questions et se prononce sur l'utilisation cette année de l'enquête du CRSMT dans nos comparaisons.

Ce rapport a été préparé par Kevin O'Farrell, directeur adjoint, recherche en rémunération à l'IRIR.

Luc Bessette
Vice-Président et
directeur de la recherche

Juin 1986

SOMMAIRE

En réponse à trois questions de fond sur l'approche et la méthodologie utilisées par le CRSMT il se dégage les constatations suivantes:

- Sur une base conceptuelle, le marché de référence du CRSMT est approprié même en considérant la forte présence des autres secteurs publics parmi les établissements enquêtés.
- La méthodologie d'échantillonnage aléatoire utilisée pour estimer la rémunération dans les établissements de taille moyenne pose quelques problèmes qui nous forcent à questionner cette approche. La partie recensée du marché pour sa part pose moins de problèmes et semble être plus fiable.
- L'approche du CRSMT sur le terrain constitue sa principale faiblesse, surtout la fiabilité du processus d'appariement, qui constitue la pierre angulaire de toute bonne enquête. Ce facteur détermine notre position de ne pas retenir cette année l'enquête du CRSMT comme source primaire et de la combiner avec d'autres sources pour fins de comparaison.
- Des améliorations importantes devront être apportées rapidement par le CRSMT pour mieux rejoindre les préoccupations des participants et pour assurer leur entière coopération. Cela implique une présence continue dans le domaine de la rémunération et de plus grands efforts de communication avec les participants et les clients.

TABLE DES MATIERES

	Page
Introduction.....	1
Problématique.....	3
Le marché de comparaison est-il approprié?	4
La méthodologie est-elle applicable en matière de rémunération?	14
Quelles sont les conditions d'acceptation de cette source et perspectives d'avenir?	24

INTRODUCTION

Dans son rapport du 30 novembre 1985, l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR) faisait l'inventaire des sources de données pouvant servir à comparer la rémunération globale des employés des secteurs public et parapublic avec celle accordée à d'autres groupes de salariés québécois. Cette analyse nous permettait de constater qu'en se basant sur certains critères inspirés par la loi 37, l'enquête sur les emplois repères menée par le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (CRSMT) s'avérait une "piste prometteuse" pour permettre à l'Institut de s'acquitter de son mandat.

Le projet du CRSMT a effectivement été mis sur pied pour constituer entre autres une source de données sur un nombre d'emplois repères qui pouvaient être comparés dans les secteurs public, parapublic et privé au Québec. Il prenait la relève d'un autre organisme gouvernemental, le Bureau de recherche sur la rémunération (BRR) qui avait effectué des enquêtes pour le compte du Conseil du trésor du Québec jusqu'en 1982.

Par ailleurs, l'analyse des différentes enquêtes réalisées par des organismes non-gouvernementaux montrait qu'aucune ne répondait de façon aussi complète à cette préoccupation. L'enquête du CRSMT devenait donc un outil potentiel à privilégier.

L'Institut s'était toutefois réservé le droit, dans un deuxième temps, d'analyser en profondeur la validité de la méthodologie utilisée par cette enquête ainsi que la fiabilité des résultats. Le travail auquel nous nous sommes livrés a impliqué à la fois une validation des techniques et résultats de l'enquête elle-même, c'est-à-dire sur le bien-fondé et la cohérence de son approche d'une part, et d'autre part sur la validation de ses techniques et résultats par rapport à d'autres sources de données. Cet exercice étant terminé, nous pouvons nous prononcer sur l'utilisation que nous ferons cette année de cette enquête pour effectuer la comparaison.

Dans son exercice de validation, l'Institut a pris contact avec les responsables de l'enquête au CRSMT et a demandé la coopération de son personnel. Les analystes de l'Institut ont, à plusieurs reprises, demandé des renseignements par téléphone, sont allés sur place afin de mieux se familiariser avec les diverses techniques utilisées et ont même assisté à certaines réunions internes organisées en vue de préparer les enquêteurs à la visite des établissements. Nous tenons à souligner la coopération continue du personnel du CRSMT.

PROBLEMATIQUE

L'enquête du CRSMT a été développée, entre autres, en réponse au besoin spécifique de se doter au Québec de données permettant de comparer la rémunération des salariés de l'Etat québécois avec celle des autres salariés québécois. Prenant la relève d'un autre organisme gouvernemental en ce domaine, le CRSMT a innové en adoptant une approche statistique pour enquêter sur la rémunération. Ce faisant, il créait implicitement un nouveau marché de référence en utilisant une méthode d'estimation de la rémunération globale à partir d'un échantillon d'établissements au Québec.

Cette approche mérite une analyse approfondie afin que l'on puisse répondre aux trois questions fondamentales quant à son utilisation dans le contexte du mandat de l'IRIR.

1) Est-ce que l'échantillon d'établissements enquêtés par le CRSMT constitue un marché de référence approprié pour comparer les salariés de l'Etat et les autres salariés?

2) Est-ce que la méthodologie utilisée est acceptable et applicable au domaine de la rémunération?

3) Si cette enquête est retenue par l'IRIR, y a-t-il des modifications à apporter à court et moyen termes?

Le texte suivant est organisé de façon à répondre à chacune des questions énoncées ci-haut.

1. Le marché de comparaison est-il approprié?

Dès que nous parlons de comparaison , il faut d'abord déterminer avec qui on doit se comparer. C'est le problème de l'identification d'un marché et il se pose autant dans le secteur privé que public.

De façon générale pour le secteur privé, le choix d'un marché comparatif sera facilité dans la mesure où l'on peut identifier des concurrents tant au niveau des produits qu'au niveau des ressources humaines.

L'employeur privé aura tendance à évaluer ses concurrents en terme de bassin de main-d'oeuvre, duquel il pourra possiblement puiser, ou auquel il pourrait potentiellement perdre des employés. Seront alors identifiées les entreprises appartenant par exemple à un secteur d'activité particulier et à une ou des régions spécifiques.

On se servira souvent de sources parallèles pour valider ou confirmer des tendances ou valeurs de marché. En dernier recours, on effectuera sa propre enquête pour valider ou compléter l'information désirée.

Dans le secteur public, la nature monopolistique du service offert et dans certains cas, le caractère unique de plusieurs emplois rend l'identification de son marché comparatif plus difficile.

Même dans la mesure où l'Etat possède un certain nombre d'emplois dits comparables, une autre question se pose toutefois: comment se composera le marché de référence? En désignant certaines grandes entreprises qui font concurrence au gouvernement sur le marché du travail et qui lui ressemblent en terme de taille et d'effectifs ou à un ensemble d'entreprises représentant la collectivité québécoise? En d'autres termes, compare-t-on l'employeur public par le biais de ses caractéristiques en tant qu'employeur ou par le biais de son rôle particulier dans la société?

L'enquête du CRSMT semble rejoindre les deux objectifs en couvrant des catégories d'employeurs majeurs ainsi que d'autres catégories d'établissements de taille moyenne. Pour sa part, la petite entreprise, celle ayant moins de 200 employés, n'est pas incluse à cause de raisons techniques.

Cette approche est différente de l'échantillon dirigé utilisé par le Bureau de recherches sur les traitements (BRT) dont le marché comprend un nombre d'entreprises spécifiques sélectionnées par un groupe paritaire composé de représentants syndicaux et patronaux du secteur public fédéral. Ces entreprises sont choisies pour l'impact qu'elles ont sur le marché canadien. La grande entreprise y est donc fortement représentée.

1.1 Composition du marché de référence

Le CRSMT ne dirige pas son échantillon à l'égard des établissements spécifiques devant participer à l'enquête. Cependant, suite à des consultations avec les parties ou à cause d'empêchements techniques, le CRSMT a désigné certaines catégories d'organisations qui devaient faire l'objet de son enquête et d'autres qui devaient être exclues. Le marché de comparaison du CRSMT se divise en deux groupes suivant l'application de sa méthodologie statistique. D'une part, certaines catégories d'employeurs sont recensées. Ce sont les établissements manufacturiers de 1 000 employés et plus, les autres établissements de 500 employés et plus, les universités et les municipalités ayant une population de plus de 25 000 habitants. Ces catégories comptent généralement un nombre plus restreint d'établissements qui doivent tous être enquêtés afin d'assurer une certaine précision. D'autre part, les établissements de 200 employés et plus et les entreprises manufacturières de 500 à 999 employés sont échantillonnées de façon aléatoire. Dans l'enquête de 1985, près de 50% des réponses reçues provenaient des établissements recensés[1].

Par l'effet combiné de l'échantillon aléatoire et recensé, le CRSMT tente d'être représentatif d'un marché québécois techniquement enquêtable par la méthode des appariements.

---

1 La validité de la méthode statistique est examinée séparément dans une autre étude de faisabilité de l'IRIR.

En termes économiques, le marché résultant de l'enquête du CRSMT s'apparente à la notion du marché du travail primaire. Ayant lui-même plus de 300 000 employés répartis en divers établissements, le gouvernement comme employeur offre des possibilités de carrière, une politique de rémunération, une infrastructure bien développée et un niveau général de conditions de travail qui le situe dans le marché primaire des établissements d'au moins 200 employés. Certains diraient même plutôt 500 ou 1000.

Le CRSMT a couvert 171,608 employés[1] dans son enquête sur les salaires en 1985. Quarante-et-un pour cent (41%) de ces employés provenaient des secteurs public et parapublic du Québec tandis que les autres secteurs publics et le secteur privé représentaient 25% et 34% respectivement.

---

1 La comparaison sur le nombre d'employés est plus significative qu'une comparaison utilisant le nombre d'établissements car dans cette enquête, l'ensemble du secteur public au Québec ne compte que pour trois (3) établissements.

Est-ce une distribution problématique? La réponse dépend de l'école de pensée à laquelle on souscrit. La première école appuierait cette répartition en disant qu'il est tout à fait logique qu'une administration publique soit comparée à d'autres administrations publiques puisqu'elles sont en principe comparables du fait que leurs systèmes de classification des emplois ont des similitudes, que leurs sources de revenus sont les taxes et les impôts, que leurs fonctions sont administratives au sens de l'application des lois et que l'élément politique est omniprésent. De plus, le taux de syndicalisation est élevé dans ce secteur et par conséquent leurs conventions collectives ont une influence importante sur le marché québécois.

La deuxième école, sans nier le besoin d'inclure dans le marché certains employeurs significatifs tels le gouvernement fédéral et les grandes municipalités, remettrait en cause la prédominance des secteurs publics dans le marché constitué par le CRSMT. Les secteurs publics n'étant pas assujettis de la même façon aux règles du marché compétitif comme les entreprises privées, cette école de pensée favoriserait le secteur privé pour fins de comparaison de la rémunération dans le but de faire suivre par les secteurs protégés l'évolution des salaires et des avantages sociaux qui se déterminent dans un contexte concurrentiel.

De plus, il pourrait être avancé que malgré les similitudes de leurs missions, la taille plus grande de l'administration publique québécoise permet entre autres une spécialisation de tâches plus marquée que celle que l'on pourrait retrouver dans d'autres administrations publiques, même les grandes municipalités. Enfin, l'argument de l'effet "miroir" pourrait être invoqué dans la mesure où les autres organismes publics, malgré leur autonomie en matière de rémunération, sont toutefois assujettis à un leadership implicite de l'Etat québécois ou par les tendances dégagées suite aux négociations de l'administration publique provinciale.

Malgré la pertinence de ces arguments, il semble approprié que le marché de comparaison pour une administration publique soit appuyé dans une certaine mesure sur d'autres administrations publiques. Le secteur d'activité est certes une base de comparaison fréquemment utilisée par plusieurs organisations; pourquoi n'en serait-il pas ainsi pour les organismes publics? Deuxièmement, si la spécialisation des tâches complique la comparaison entre administrations publiques, il est à prévoir que le problème sera aussi évident avec le secteur privé. Enfin, des consultations faites auprès de personnes appropriées suggèrent que l'effet "miroir" serait un phénomène plutôt horizontal que vertical, c'est-à-dire que l'effet aurait tendance à se faire sentir entre municipalités ou régionalement plutôt qu'entre les différents paliers du gouvernement.

Dans la mesure où les ententes salariales du gouvernement fédéral s'appuient sur les comparaisons du BRT et dans la mesure où les ententes municipales tiennent compte en partie des conditions offertes sur leurs marchés locaux du travail, la comparaison du secteur public avec d'autres administrations publiques n'est pas un exercice en vase clos. Par contre, il ne faut pas oublier que l'enquête du CRSMT touche aussi un nombre important d'établissements du secteur privé et par conséquent l'effet combiné constitue un marché de référence très adéquat pour les fins de comparaison. L'exclusion de petites entreprises nous apparaît réaliste compte tenu de la distinction marché primaire dont nous avons déjà fait état, ainsi que les contraintes pratiques et techniques qui entravent l'efficacité et la fiabilité des enquêtes au niveau des petites entreprises.

1.1.1 Etablissement vs entreprise

Le CRSMT favorise comme unité de base de son enquête l'unité "établissement" plutôt que l'unité "entreprise". Son univers est constitué de plus de 800 établissements se définissant comme suit :

- une unité de production, de vente et d'administration, graphiquement localisée, comme la plus petite unité constituant un ensemble d'exploitation distinct en mesure de déclarer tous les éléments de base de la statistique des activités économiques, dont les données sur l'emploi et la rémunération.

De cet univers, environ 350 participants sont échantillonnés et presque 300 ont répondu à au moins une partie de l'enquête.

Dans son approche par établissement, nous avons observé qu'il recueille parfois des données d'établissements appartenant à une même entreprise. Parmi les 297 répondants, 63 appartenaient à 20 entreprises.

Compte tenu du nombre restreint d'entreprises opérant au Québec, il est normal de retrouver des unité appartenant à une même entreprise.

Mais puisque la plupart des entreprises possèdent des systèmes de gestion d'information centralisés permettant le regroupement de données, ne serait-il pas possible de recueillir chez un seul répondant un nombre plus élevé d'observations pour les emplois repères que la méthode actuelle le permet?

Prenons l'exemple d'une société qui possède dix (10) établissements répartis dans différentes régions du Québec. Emettons l'hypothèse que cinq (5) de ces établissements répondent au critère des 200 employés et plus. Sur ces cinq (5), trois (3) auraient pu être choisis au hasard. Selon le degré de centralisation de cette entreprise, les enquêteurs pourraient être obligés de se rendre quand même au siège social pour recueillir l'ensemble ou une partie des données.

Selon la méthode actuellement suivie par le CRSMT, seulement les données pour les trois (3) établissements échantillonnés seraient recueillies. Par contre, en se référant au siège social l'on pourrait possiblement obtenir l'ensemble des données pour les dix (10) établissements couverts par cette entreprise.

Evidemment, nous sommes conscients que le nombre d'établissements compris dans la catégorie multi-tailles/multi-régions s'accroîtrait et que ceci pose des problèmes pour la méthode statistique utilisée. Par contre, la participation de l'entreprise serait significative et optimale. De cette façon l'effort consacré à la cueillette de données dans trois (3) établissements répartis dans différentes régions pourrait être réduit dans certains cas, permettant ainsi de pouvoir recueillir des données provenant d'autres entreprises. Nous croyons que pour des raisons pratiques et compte tenu de l'esprit du marché de référence construit par le CRSMT, une catégorie de plus pourrait être rajoutée à celles déjà recensées.

L'identification spécifique d'un groupe-cible d'entreprises "multi-tailles/multi-régions" semble être consistante avec la méthode déjà utilisée par le CRSMT à l'égard des groupes recensés et échantillonnés. Ceci permettrait d'accumuler un plus grand nombre d'observations par répondant et pourrait même libérer des ressources pour rejoindre plus d'établissements.

1.2 Résumé

La pertinence du marché de référence constitué par le CRSMT est acceptable et comporte certains aspects intéressants entre autre l'identification de catégories d'employeurs plutôt que des employeurs spécifiques.

Toutefois nous croyons que le CRSMT devrait considérer la modification du cadre conceptuel de l'enquête en intégrant la catégorie multi-taille /multi-région comme faisant l'objet de recensement.

Nous trouvons acceptable le marché de référence constitué de moyens et de grands établissements provenant du secteur privé et des autres secteurs publics, car elle répond bien à la notion des "autres salariés québécois" énoncés dans la loi 37.

2. La méthodologie est-elle applicable en matière de rémunération?

La question méthodologique se divise en trois parties. D'abord il y a la méthode statistique qui détermine l'étendue de l'enquête et sa portée à l'égard de l'univers et ses strates sous-jacentes. Ensuite, il y a la méthode d'enquête qui comporte les entrevues avec les employeurs et les appariements d'emplois. Enfin il y a les résultats eux-mêmes et la fiabilité qu'on leur accorde. Les questions traitées dans cette section ont fait l'objet d'études spécifiques par l'IRIR. Nous allons donc faire une synthèse et une intégration de ces constatations.

2.1 La méthode statistique

La méthodologie utilisée par le CRSMT s'apparente à celle des autres organismes à vocation statistique, surtout les firmes de sondages d'opinion ou d'enquêtes statistiques qui utilisent un nombre restreint de répondants pour être estimer les réponses de l'ensemble de l'univers.

Cependant, dans le cas des données recherchées par cette enquête, cette relation n'a pas encore été établie. D'autre part, dans l'enquête du CRSMT, certains emplois repères sont mieux représentés que d'autres car l'enquête se limitant aux établissements de 200 employés et plus certains types d'établissements qui sont les principaux employeurs de certains types d'emplois repères sont exclus. Contrairement à ce que font d'autres enquêtes devant cette situation, le CRSMT n'entreprend aucune mesure additionnelle pour combler cette lacune.

L'approche combinée de recensement dans certaines strates et d'échantillonnage aléatoire dans d'autres permet l'attribution d'un facteur de pondération qui vise à étendre les réponses reçues à l'ensemble d'établissements non-répondants ou non-échantillonnés. Parlons d'abord de la méthode aléatoire.

Dans l'exemple simplifié d'une strate comportant sept (7) établissements et dont trois (3) ont été échantillonnés, un poids de 2.3 serait appliqué à la fois au taux de salaire observé et au nombre d'employés observés pour un emploi afin d'estimer un taux de salaire pour l'ensemble de la strate.

Ce taux variera par contre selon que les trois firmes sont plutôt des "bons" ou des "mauvais" payeurs. Bien que correctes sur le plan statistique, des estimations variant sensiblement à l'intérieur d'une même strate posent un problème sérieux pour leur utilisation dans le cadre d'une comparaison vu son importance et sa conséquence. De ce seul point de vue, l'utilisation d'estimations rajoute un niveau d'incertitude.

Par contre, sur le plan des établissements recensés, l'effet de l'estimation est minime dû au nombre d'établissements enquêtés et leur haut taux de réponse. Cette approche a l'avantage de couvrir des employeurs significatifs sans être obligée de sélectionner tous les établissements individuellement. Des données recueillies sur la base de recensement sont compatibles avec celles provenant des autres sources que nous avons jugées pertinentes pour fins de validation des résultats. Dans ce cas le degré de certitude entourant des données observées serait supérieur pour les fins d'une comparaison.

Des efforts ont été faits pour améliorer l'enquête du CRSMT depuis ses débuts. On constate que l'accent a été mis sur le raffinement des outils statistiques tels le "coefficient de variation" et le "biais relatif". Nous avons démontré dans notre étude de faisabilité sur la méthodologie statistique du CRSMT que ces mesures tout en étant utiles ne sont qu'une estimation de fiabilité des données recueillies et ne s'adressant pas directement aux autres problèmes soulevés.

Les raffinements techniques n'ont pas simplifié une méthodologie déjà difficile à maîtriser. Les praticiens de la rémunération qui sont pourtant habitués à jongler avec les chiffres et les formules mathématiques, ont de la difficulté à saisir la pertinence et l'applicabilité d'une telle méthode d'estimation dans le contexte de la rémunération. Sur ce point, le CRSMT n'a pas convaincu les praticiens tant du secteur public que privé de l'utilité et de la validité de cette méthode.

2.1.1 Résumé

La méthode statistique d'échantillonnage, bien qu'intéressante, crée des problèmes et est difficile à comprendre pour l'usager. Un débat de fond devrait avoir lieu sur la pertinence de cette méthode. L'approche par recensement pour sa part constitue à plusieurs points de vue une amélioration sur l'approche dirigée traditionnelle et devrait être conservée. Dans ce cas, il y aurait intérêt à conserver seulement les réponses observées et ignorer l'application du facteur de pondération pour les non-répondants car le taux de réponse est déjà élevé. Une option à considérer en fonction du nombre restreint d'établissements au Québec, serait de réduire le nombre de strates et de recenser dans les strates restantes.

2.2 La méthode d'enquête

Le processus utilisé comprend le développement d'une série d'emplois repères et de leurs descriptions qui font ensuite l'objet de discussions entre l'enquêteur et le représentant de l'employeur afin d'assurer la concordance entre les postes repères et les postes que l'on retrouve dans l'établissement. Ce processus d'appariement constitue le point de départ à la crédibilité et à la fiabilité des données. En soi cette méthode de travail est des plus valables.

Pour effectuer une bonne entrevue sur place, certains éléments sont essentiels. Les postes repères doivent être faciles à apparier, l'enquêteur doit suivre des règles uniformes pour accepter ou non l'appariement et doit donc connaître à fond la nature et les spécifications de chacun des postes visés. Le représentant de l'employeur doit également bien maîtriser ses dossiers et fournir les données appropriées. Une règle veut que plus l'enquête répond à ses besoins ou présente un intérêt pour l'entreprise, plus l'entreprise acceptera d'y consacrer le temps et l'énergie nécessaires, ce qui rend donc les appariements plus sérieux, et les données plus fiables. Malheureusement, certains points d'interrogation apparaissent à l'endroit de l'enquête du CRSMT.

D'abord les emplois repères sont basés en grande partie sur les descriptions d'emplois, et le système de classification des secteurs public et parapublic. Ce système de carrière fait en sorte que la progression à l'intérieur d'une structure est fonction du temps et de l'expérience acquise plutôt que des niveaux de responsabilité distincts avec des restrictions et des contingentements au niveau de l'accessibilité.

Ceci rend donc la tâche d'appariement plus difficile entre les emplois-repères du CRSMT et les postes que nous retrouvons dans les entreprises. Toutefois, cette approche répond pleinement aux besoins de l'IRIR en ce qui concerne la comparaison.

Deuxièmement, l'enquêteur du CRSMT doit connaître à fond le contenu de 82 niveaux d'emplois, ce qui représente une tâche extrêmement exigeante et deux fois plus lourde que ce que d'autres organismes demandent à leurs enquêteurs. La formation à l'intention des enquêteurs s'effectue dans une période très intense de deux semaines et couvre à la fois les emplois-repères et les avantages sociaux. De plus, un manque de règles de décisions rigoureuses augmente la subjectivité de l'opération.

Cette approche est très différente de celle du BRT qui enquête sur un nombre moins grand de postes, qui ne rend visite à l'employeur que pour apparier les emplois (les données sur les salaires et les avantages sociaux constituent deux étapes distinctes et supplémentaires), qui étale la formation préparatoire sur une plus longue période et en doses plus compactes permettant aux enquêteurs d'absorber le contenu de chacun, et applique des règles de décision plus explicites. La situation actuelle met le CRSMT en net désavantage sur tous ces points de comparaison.

Pour l'employeur visité, si l'enquête est complexe et lourde, il aura tendance à négliger les appariements et moins grand sera son intérêt à y participer; particulièrement si les résultats arrivent trop tard pour lui être utiles et si ces résultats sont difficiles à comprendre et à justifier. Sur tous ces points le CRSMT n'a rien mis en sa faveur. L'approche du CRSMT sur le terrain n'a pas inspiré une grande confiance chez les participants, que ce soit par la compétence de certains enquêteurs surtout la première année et la lourdeur et la complexité de son enquête. Des commentaires recueillis chez un grand nombre de praticiens de la rémunération démontrent qu'on réserve un accueil mitigé au CRSMT.

En plus de répondre aux besoins des parties patronale et syndicale, les participants croient que l'enquête devrait être soucieuse de leurs contraintes et de leurs besoins. Sous plusieurs aspects ce souci du client participant n'est pas évident au niveau de la relation enquêteur-répondant, des délais de production ou de la présentation des résultats. Le service d'exploitation de la banque de données n'est pas bien connu des usagers, et n'est pas le mieux habilité à répondre à des questions d'ordre méthodologique mais répond aux demandes dans des délais fort acceptables.

2.2.1 Résumé

Malgré l'émulation du BRT en ce qui concerne la méthode de travail sur le terrain, le CRSMT n'a pas réussi depuis ses débuts à s'établir la même crédibilité. Son intervention annuelle lui donne une image de "sondeur d'opinion". Cela découle peut être du fait que pour le CRSMT l'enquête annuelle n'est qu'une activité parmi d'autres; pour le BRT il s'agit de l'activité unique et sa raison d'être. Selon les ressources consultées, la crédibilité des enquêtes du BRT découle du professionnalisme de son personnel, le sérieux et la rigueur de leur travail sur des questions de fond, et leur engagement continu et soutenu dans le milieu de la rémunération. Ceci ne fait que renforcer nos inquiétudes quant à l'utilisation de l'enquête du CRSMT comme source principale.

2.3 La qualité des résultats

La qualité des résultats d'une opération pourra être jugée bonne ou moins bonne selon le degré recherché de précision et de fiabilité. Dans le contexte actuel où les résultats risquent d'avoir un impact significatif sur un ensemble d'employés des secteurs public et parapublic, il est important de ne retenir que les résultats qui apportent le plus de précision possible.

Constatant qu'aucune méthode n'est parfaite et que plusieurs facteurs entrent en ligne de compte dans le cadre d'une enquête il va de soi que les imprécisions qui s'y glissent pourraient être exacerbées par une marge additionnelle d'erreurs résultant d'estimations. Ceci suggère que seulement les données recensées devraient être retenues. En utilisant cette base de comparaison les données du CRSMT deviennent compatibles avec les autres sources. Une comparaison de leurs résultats devrait avoir pour effet d'éliminer certaines données du CRSMT si elles ne sont pas confirmées par d'autres sources ou si elles ne peuvent pas s'expliquer en terme de la composition différente du marché des diverses enquêtes.

D'autre part, il est suggéré dans un autre rapport que seulement les données pour les emplois repères généraux soient utilisées. On pourrait par exemple chercher un nombre proportionnel d'emplois dans chacun des secteurs d'activité.

3. Quelles sont les conditions d'acceptation de cette source et ses perspectives d'avenir?

En résumé, nous utiliserons avec prudence cette source à court terme. C'est la seule source à caractère public pouvant répondre à certains de nos besoins.

A moyen terme, les problèmes énoncés tout au long de ce texte et affectant tous les niveaux importants de notre analyse ont nécessairement pour effet de susciter des interrogations.

Plusieurs éléments sont dignes d'être conservés mais plusieurs autres méritent d'être remis en question.

Les principes directeurs suivants sont avancés pour améliorer l'enquête du CRSMT:

1) L'objectif premier de l'enquête doit être de permettre une comparaison de la rémunération des salariés de l'Etat vs les autres salariés du Québec. Cet objectif doit influencer les choix méthodologiques et opérationnels. Pour assurer la crédibilité et la fiabilité de la démarche il doit cependant être soucieux des besoins des participants en rendant son approche plus simple et accessible et en produisant des résultats qui ont une signification pour tous.

2) Sur le plan méthodologique, des vérifications et des validations doivent être entreprises pour assurer la fiabilité et pour reconnaître les limites de la méthode. La pertinence de la méthode d'estimation doit être revue en conséquence. La méthode de recensement pourrait être privilégiée.

3) Sur le terrain, des changements de comportement impliquant une présence continue dans le milieu doivent être entrepris. La communication de son mandat, la facilitation du processus d'appariement, la communication, la présentation des résultats dans des délais acceptables et l'écoute du participant doivent devenir les domaines à privilégier. On devra démontrer un désir de répondre aux besoins des participants en prenant les moyens pour améliorer la qualité de la relation avec ses clients.